



VLAAMSE
SOCIAL-PROFITFONDSEN vzw



SOCIALEMARIBELFONDS
SOCIOCULTURELE SECTOR

Werkingsdocument

Inhoudsopgave

1. Toekenningscriteria	3
2. Modaliteiten bijkomende tewerkstelling.....	3
a) Hoe bekomt een organisatie een financiële tegemoetkoming en welke?	3
b) Specifieke projecten.....	4
c) Voorwaarden waaraan de bijkomende tewerkstelling moet voldoen?	4
3. Modaliteiten van de financiële tussenkomst.....	6
a) Wanneer ontvangt de organisatie de maribelsubsidie?	6
b) Welke loonkosten betaalt het fonds?	7
4. Informatie door de werkgever te verstrekken.....	8
5. Beoordeling van de structurele arbeidsvolumedaling	9
a) Wat verstaat het fonds onder een structurele daling van het arbeidsvolume?	9
Artikel 14	9
b) Objectieve beoordelingscriteria in geval van een arbeidsvolumedaling zijn:	10
Artikel 50	11
ADDENDUM 1 – Overzicht loonelementen	13
ADDENDUM 2 – Historiek toekenningscriteria en modaliteiten.....	14



VLAAMSE
SOCIAL-PROFITFONDSEN vzw



SOCIALEMARIBELFONDS
SOCIOCULTURELE SECTOR

Dit werkingsdocument is conform artikel 11 bis van het Koninklijk Besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector.

Uittreksel uit dit KB:

“Art 11bis (...)

§2. Ten laatste op 31 december 2006 dient elk sectoraal fonds een werkingsdocument op te stellen en goed te keuren binnen het Beheerscomité dat minstens volgende elementen bevat:

- ✓ *de toekenningscriteria gecreëerd in toepassing van dit besluit ;*
- ✓ *de wijze waarop de toekenning van bijkomende tewerkstelling wordt verdeeld over de kandidaat-werkgevers ;*
- ✓ *het percentage, frequentie en het ogenblik van betaling van de financiële tussenkomst ;*
- ✓ *de lijst van informatie door de werkgever te leveren aan het fonds op basis van art.14bis, §2 van dit besluit ;*
- ✓ *de objectieve criteria bedoeld in artikel 14.*

(...)”

Vanaf 1 januari 2020 komt hier een element bij:

- ✓ *de lijst van documenten die de werkgever aan het fonds moet bezorgen die nodig zijn voor de controle van het loonplafond (in het geval er zo'n plafond is voorzien in de cao of het raamakkoord)*

1. Toekenningscriteria

Het Sociaal fonds Sociale Maribel voor de Socioculturele Sector van de Vlaamse Gemeenschap (PC 329.01) hanteert de volgende toekenningscriteria waar een werkgever dient aan te voldoen voor het verkrijgen van een financiële tegemoetkoming:

1. De werkgever behoort tot de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (PC 329.01).
2. De werkgever leeft de door het fonds vooropgestelde procedures strikt na.
3. Een toekenning is mogelijk bij een minimale tewerkstelling van 5,5 rechtopenende werknemers tenzij hiervan wordt afgeweken in de specifieke oproep.

Het fonds kan een einde stellen aan de toekenning ingeval de werkgever de werkingsregels zoals in dit document weergegeven niet respecteert.

De werkgever kan zijn toekenning geheel of gedeeltelijk (tot minimaal 0,5 vte) stopzetten via elektronisch bericht aan het fonds.

De toekenningen dienen te gebeuren binnen het kader van dit werkingsdocument, dat te allen tijde door het fonds kan worden aangepast, zonder dat deze wijziging een retroactief effect kan hebben.

2. Modaliteiten bijkomende tewerkstelling

a) Hoe bekomt een organisatie een financiële tegemoetkoming en welke?

Wanneer het toekennen van bijkomende middelen voor de creatie van bijkomende werkgelegenheid mogelijk is, bepaalt het fonds in functie van de beschikbare middelen de te volgen procedures.

Concreet worden voor de toewijzing van de financiële middelen vanaf 28 oktober 2022 de volgende principes gehanteerd:

- 1) Afhankelijk van de beschikbare middelen en de noden van de sector, bepalen de sociale partners waaraan de middelen besteed zullen worden. De beheerders bepalen de criteria en de te volgen aanvraagprocedure. Het fonds doet hierna een oproep naar kandidaten. De organisaties tekenen al dan niet in op de nieuwe of bijkomende toekenning van het fonds. De toekenningscriteria van de laatste verdeling van nieuwe of bijkomende toekenningen worden vastgelegd in dit werkingsdocument. Bij addendum worden de criteria van voorgaande verdelingsfasen beschreven.

De besluitvormingsprocedure voor nieuwe en bijkomende toekenningen gebeurt als volgt:

- het fonds schrijft de organisaties aan en deelt hen mee over hoeveel (extra) recurrente middelen de organisatie kan beschikken. De (bijkomende) toekenning wordt bepaald in voltijds equivalenten (op basis van de 38-urenweek) en financiële middelen.

- De organisatie overlegt over de besteding van de nieuwe of bijkomende toekenning in de ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en bij ontstentenis daarvan met de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan met minstens de helft +1 van de werknemers. De organisatie bezorgt een uittreksel of kopie van het verslag van de betrokken vergadering aan het fonds.
Zolang dit bewijs niet in het bezit is van het fonds, zal de organisatie geen subsidies voor deze nieuwe of bijkomende toekenning ontvangen van het fonds.
- 2) De **toekenningen gelden voor onbepaalde duur**, voor zolang de organisatie en de tewerkstelling aan de voorwaarden voldoet.
- 3) De totale **financiële tegemoetkoming** van het fonds voor deze toekenningen is vanaf 1 januari 2024 ten hoogste gelijk aan de werkelijke loonkosten met een subsidieplafond van **47.000 euro** per voltijdse eenheid per kalenderjaar, volgens het toegekende én gerealiseerde arbeidsvolume.
- 4) Organisaties die vóór 2012 aan het fonds meedeelden hun toekenning af te staan aan een welbepaalde organisatie, maar wensen de afstand stop te zetten, melden dat voor 30 juni per elektronisch bericht aan het fonds, waardoor zij – mits voldaan wordt aan de toekenningscriteria in punt 1 van dit werkingsdocument - vanaf 1 januari van het daaropvolgende jaar hun toekenning zelf opnemen.

b) Specifieke projecten

Naast toekenningen zoals voorzien onder punt 2 (cfr.supra), kunnen werkgevers anno 2023 en volgende ook intekenen op volgende projecten:

- het project Deeltijds Leren Deeltijds werken (DLDW), de informatie en intekeningsmodaliteiten vinden werkgevers hier: <https://www.vspf.org/deeltijds-leren-en-werken>
- het project Via Vorming Hogerop (VIAVH), de informatie en intekeningsmodaliteiten vinden werkgevers hier: <https://www.vivosocialprofit.org/via-vorming-hogerop>

c) Voorwaarden waaraan de bijkomende tewerkstelling moet voldoen?

Een nieuwe of extra toekenning wordt ingevuld door bijkomende tewerkstelling. Dat betekent nieuwe aanwervingen of een uitbreiding van de bestaande tewerkstelling door een verhoging van het aantal uren, ten minste gelijk aan het arbeidsvolume dat wordt toegekend. Wat betreft de kandidaten zijn er vier mogelijkheden:

- 1) De werknemer wordt nieuw aangeworven.
- 2) De werknemer werkt al deeltijds en krijgt via de socialemaribeltussenkomst meer arbeidsuren.
- 3) De werknemer is al in dienst bij de organisatie (al dan niet voltijds) en schuift door naar de sociale maribel. Dat kan alleen op voorwaarde dat er een bijkomende

tewerkstelling gebeurt voor minstens het aantal uren dat die werknemer doorschuift naar de sociale maribel. Als die aanwerving niet onmiddellijk gebeurt, schort het fonds de subsidiëring op totdat er een bewijs geleverd wordt van de vervanging van de werknemer.

- 4) Indien een werknemer aansluitend na een tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De subsidiëring start ten vroegste op de dag van aanvang van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De werkgever bezorgt het fonds hiervan de nodige bewijzen.

Een organisatie kan een toekenning doorschuiven naar een andere werknemer, bijvoorbeeld als de socialemaribelwerknemer wettelijk niet meer in aanmerking komt, op voorwaarde dat het arbeidsvolume van de organisatie niet daalt.

Het fonds kan (wijzigingen van) arbeidsovereenkomsten die niet aan de vermelde voorwaarden voldoen, weigeren voor subsidiëring.

De aanwerving moet gebeuren:

- 1) met toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden van het Paritair Subcomité nr. 329.01 voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap. De loon- en arbeidsvoorwaarden van het arbeidscontract moeten overeenstemmen met de voorwaarden voor een gelijkaardige functie met een zelfde statuut bij de organisatie.
- 2) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Bij vervanging van een socialemaribelwerknemer komt het fonds tussen in de loonkosten van de vervanger voor de duur van de vervanging. In geval van vervangingen zijn vervangingsovereenkomsten van bepaalde duur wel toegestaan.
- 3) binnen 6 maanden na de toekenning. Is dat niet mogelijk, dan vraagt de organisatie een gemotiveerde afwijking op het wettelijke principe van 6 maanden.

De toekenning moet op jaarbasis besteed worden en is niet overdraagbaar naar een ander kalenderjaar.

Er zijn noch diploma- noch werkloosheidsvoorwaarden voor de werknemers die met de sociale maribel gesubsidieerd worden. Alle statuten zijn mogelijk (ook activaplan, ...) uitgezonderd tewerkstelling door gebruikmaking van uitzendkantoren.

De organisatie mag alleen de effectieve loonkosten aan het fonds aanrekenen. Er is een verbod op dubbele financiering voor het urenpakket van de sociale maribel met andere subsidies, rsz-bijdrageverminderingen of andere tussenkomsten in de loonkosten. Zie verder.

De organisatie geeft de tewerkstelling onmiddellijk aan met het (digitale) aangifteformulier en via de Qbis in de DmfA Het fonds subsidieert pas na ontvangst van het volledig ingevulde formulier.

De organisatie respecteert alle regels opgenomen in dit werkingsdocument.

d) Bijkomende middelenverdeling 2024

De beheerders beslisten op de raad van beheer van 13 december 2023 over de bijkomende middelenverdeling 2024:

- Voor alle organisaties die een sociaalmaribeltewerkstelling genieten, wordt het subsidieplafond per voltijds equivalent sociale maribel met ingang van 1 januari 2024 verhoogd van € 45.619,18 tot **€ 47.000**.
- Er worden bijkomende toekenningen verdeeld vanaf 1 januari 2024 voor in totaal 12 vte aan organisaties die reeds een toekenning hadden en waarbij geldt dat aan elk van die organisaties 0,5 vte wordt toegekend vanaf 1 januari 2024 op basis van volgende onderstaande criteria:
 - De toekenning in 2023 bedraagt minimaal 0,12 vte en maximaal 0,6 vte.
 - 6% van het aantal RO's in 2022 bedraagt minimaal 0,255 en maximaal 1,005.
 - Het resultaat van punt 3 wordt als volgt afgerond: Indien de decimale getallen tussen 1 en 24 honderdsten of tussen 51 en 74 honderdsten liggen, wordt naar de onderste halve afgerond; liggen de decimale getallen tussen 25 en 49 honderdsten of tussen 75 en 99 honderdsten, dan wordt naar de bovenste halve afgerond. Dit afgerond getal wordt verminderd met de toekenning en het resultaat hiervan bedraagt minimaal 0,26 vte en maximaal 0,58 vte.
 - Aantal RO's 2020 bedraagt maximaal 11,25.
 - Organisaties die in het verleden hun toekenning hebben afgestaan of tot een federatie behoren, worden niet opgenomen.

3. Modaliteiten van de financiële tussenkomst

a) Wanneer ontvangt de organisatie de maribelsubsidie?

In principe zal het fonds ten minste **één keer per trimester een voorschot** betalen aan de werkgever. Het bedrag van de voorschotten en de frequentie van de betaling ervan worden door het fonds bepaald en houdt rekening met de beschikbare middelen van het fonds. Dit voorschot wordt berekend op basis van het maximale toegekende bedrag per jaar en kan een forfaitair bedrag zijn. In principe zullen de voorschotten op jaarbasis aan 90% van het maximaal toegekende bedrag worden uitbetaald. Dit wordt door volgende elementen bepaald:

- De toekenning
- Het subsidieplafond

Om de maximale sociaalmaribelsubsidiëring te bepalen dienen werkgevers vanaf het te subsidiëren jaar 2020 de werkelijke loonkosten van de sociaalmaribelwerknemers aan het fonds door te geven via de DmfA.

Wanneer het fonds deze loonkostgegevens heeft verwerkt, wordt een eindafrekening gemaakt. De afrekening gebeurt op basis van de reëel gepresteerde en gelijkgestelde bezoldigde uren of dagen en op basis van de reële loonkosten. De werkgever heeft de mogelijkheid een gemotiveerde correctie aan te vragen op het voorstel van het fonds. Het fonds betaalt ten minste **één keer per jaar een saldo**. Het saldo wordt betaald tegen ten laatste 30 juni van het kalenderjaar volgend op het jaar waarvoor de financiële tegemoetkoming gevraagd wordt. Van deze datum kan afgeweken worden voor dossiers

waarover betwisting bestaat. In geval van een negatief saldo vraagt het fonds aan de werkgever dit bedrag aan het fonds terug te storten binnen de termijn overeenkomstig de mededeling vermeld op de afrekening.

Het fonds kan de betaling van de voorschotten en de saldo's opschorten en/of terugvorderen indien de werkgever de vooropgestelde procedures niet volgt.

b) Welke loonkosten betaalt het fonds?

De financiële tussenkomst van het fonds is ten hoogste gelijk aan de werkelijke loonkosten, begrensd op het bovenvermelde subsidieplafond.

Het fonds neemt volgende werkelijke loonkosten **in aanmerking** voor de financiële tegemoetkoming:

- brutomaandloon,
- haard- en standplaatsvergoeding
- toeslagen voor onregelmatige prestaties. alle vergoedingen waarop rsz-bijdragen verschuldigd zijn zoals:
 - ✓ eindejaarspremie
 - ✓ feestdagloon na uitdiensttreding
 - ✓ vertrekvakantiegeld,
 - ✓ de rsz-werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.
- vergoedingen waarop geen rsz- bijdragen verschuldigd zijn zoals:
 - ✓ dubbel vakantiegeld
 - ✓ tussenkomst woon-werkverkeer
 - ✓ tussenkomst voor maaltijdcheques
- vergoedingen die in een sectorale CAO zijn opgenomen

Een overzicht van de ten laste genomen loonelementen is opgenomen in addendum 1.

Het fonds subsidieert volgende kosten **niet**:

- de kosten voor arbeidsongevallenverzekering of de arbeidsgeneeskundige dienst,
- de kosten voor groepsverzekering
- kosten voor het sociaal secretariaat,
- onkostenvergoedingen (zoals kosten voor laptop en gsm)

Als de organisatie een deel van de loonkosten gesubsidieerd krijgt of recupereert via een andere weg, bijvoorbeeld Vlaams opleidingsverlof (VOV), tussenkomst arbeidsongevallenverzekering, Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), VIA-middelen, koopkrachtmaatregelen,... dan moet de organisatie dat aangeven aan het fonds. Het bedrag

dat de organisatie kan recupereren, moet aan het fonds worden bezorgd zodat er geen dubbele subsidiëring is. Als het bedrag van de terugbetaling bij de aangifte nog niet bekend is, moet de organisatie het ramen.

Het fonds voert controles uit op de opgegeven loonkosten.

4. Informatie door de werkgever te verstrekken

- **Uittreksel of kopie van het verslag van de vergadering** van het overleg met de ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan met de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan met minstens de helft + 1 van de werknemers: bij een nieuwe of bijkomende toekenning.
Zolang dit bewijs niet in het bezit is van het fonds, zal de organisatie van het fonds geen subsidies voor deze nieuwe of bijkomende toekenning ontvangen.
- **Aangifteformulier:**
De werkgever bezorgt een (digitaal) "aangifteformulier" (waarvan het model is opgemaakt door het fonds) aan het fonds:
 - bij de aanwerving;
 - bij een wijziging van de arbeidsovereenkomst die een weerslag heeft op de socialemaribelsubsidie zoals wijziging van arbeidsvolume, tijdskrediet, ouderschapsverlof, langdurige ziekte, bij het doorschuiven van een medewerker...;
 - bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- **Qbis:**
De werkgever geeft een bestaande, een nieuwe of gewijzigde socialemaribeltewerkstelling in de DmfA-Aangifte op in de zone Qbis/ De Qbis staat voor "het aantal (door de sociale maribem) gesubsidieerde uren per week van de werknemer.
- **Wijziging contactgegevens of identificatiegegevens:**
Het fonds kan te allen tijde informatie opvragen bij de werkgever omtrent zijn identificatiegegevens. Concreet moet de organisatie wanneer het volgende zich voordoet dit onmiddellijk schriftelijk melden:
 - elke wijziging van het bankrekeningnummer van de organisatie. Er dient een bewijs te worden bezorgd waaruit blijkt dat het rekeningnummer op naam staat van de vzw. Dit bewijs mag een kopie zijn van een rekeninguittreksel (de bedragen mogen onherkenbaar worden gemaakt) of een attest van de bank.
 - eventuele fouten in het gegevensbeheer of de betalingen door het fonds verricht, zodat het onmiddellijk de nodige correcties kan doen.
- **Trimestriël overzicht en jaaroverzicht:**
De organisatie ontvangt op regelmatige tijdstippen een overzicht van de werknemers die worden gesubsidieerd door het fonds met de tewerkstellings- en loongegevens van die werknemers. De organisatie bezorgt eventuele correcties aan het fonds.

Correcties aan het jaaroverzicht, dat ten laatste op 15 december wordt verstuurd, dienen vóór 15 januari van het volgende jaar aan het fonds bezorgd te worden.

➤ **Loonkostgegevens**

De werkgevers dienen vanaf het te subsidiëren jaar 2020 de werkelijke loonkosten van de socialemaribelwerknemers aan het fonds door te geven via de DmfA.

➤ **Jaarrapport:**

De werkgever bezorgt jaarlijks een jaarrapport, waarvan het model is opgemaakt door het fonds, aan het fonds binnen de termijn door het fonds bepaald. Het fonds kan eventueel bijkomende informatie opvragen bij de werkgever. Dat verslag moet besproken worden op de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of met de vakbondsafvaardiging. Bij gebreke van een overlegorgaan moet de werkgever een kopie van zijn rapport opsturen aan twee vakbondssecretarissen die lid zijn van het Paritair Subcomité nr. 329.01 voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap.

➤ **Melding structurele daling arbeidsvolume:**

Elke werkgever die een structurele daling van arbeidsvolume voorziet (cfr. infra '5. Beoordeling van de structurele arbeidsvolumedaling'), moet dit **vooraf** en per elektronisch bericht aan het fonds kenbaar maken. Het fonds stelde hiervoor een [formulier](#) op. De melding moet volgende zaken bevatten:

- Daling van het arbeidsvolume uitgedrukt in vte gedurende een volledig kalenderjaar.
- De datum vanaf wanneer de daling ingang vindt.
- De fases van deze daling.
- De reden van de daling.

➤ **Melding organisatorische wijziging inzet subsidie:**

Indien er zich structurele wijzigingen voordoen in de organisatie met betrekking tot de toekenning van de socialemaribelsubsidie dan moet de organisatie vooraf per elektronisch bericht aan het fonds volgende melden:

- fundamentele wijzigingen die een weerslag kunnen hebben op de toekenning zoals fusie, herstructurering, splitsing of ontbinding van een organisatie, overheveling van personeel tussen organisaties, verandering van paritair comité,
- aanvraag tot stopzetting van de toekenning,
- aanvraag tot wijziging van de toekenning.

5. Beoordeling van de structurele arbeidsvolumedaling

Informatie door de werkgever te verstrekken

Bij een structurele daling van het arbeidsvolume in de organisatie beoordeelt het beheerscomité van het fonds of de organisatie de toekenning al dan niet kan behouden

a) Wat verstaat het fonds onder een structurele daling van het arbeidsvolume?

Artikel 14

In de aanhef van artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 staat duidelijk “Indien de werkgever zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume, ..., te verminderen, ...”. Hieruit kan afgeleid worden dat dalingen van het arbeidsvolume die enkel bij de werknemer te verklaren zijn zoals ziekte, ontslag op initiatief van de werknemer, enz. niet in aanmerking komen. Bovendien is er het probleem dat in veel van die gevallen de werkgever niet op voorhand op de hoogte is en dus in de onmogelijkheid verkeert om op voorhand het fonds te verwittigen

In die zin kan ook gesteld worden dat de werkgever enkel die dalingen van het arbeidsvolume op voorhand moet mededelen aan het fonds, indien voldaan is aan beide hierna volgende voorwaarden:

1. De werkgever is zélf op voorhand op de hoogte van een komende daling van het arbeidsvolume.
2. Het gaat om een “structurele” daling van het arbeidsvolume.

Structurele dalingen van het arbeidsvolume zijn die dalingen van het arbeidsvolume die het gevolg zijn van een structurele ingreep van de werkgever of van een (subsidiërende) overheid. Een niet-exhaustieve lijst van voorbeelden hiervan:

- Een werkgever beslist om een deel van zijn activiteiten stop te zetten of over te hevelen naar een dienst waar de werknemers onder een ander paritair comité ressorteren.
- Een werkgever ziet zich genoodzaakt zijn organisatie te herstructureren, waardoor tegelijk het arbeidsvolume zal verminderd worden.
- Een werkgever bevindt zich in financiële moeilijkheden waardoor hij beslist het arbeidsvolume te verminderen.
- Een overheid vermindert (een deel van) de subsidies, waardoor de werkgever werknemers moet laten afvloeien.
- Een overheid trekt een toelating tot het uitoefenen van (een deel van) bepaalde activiteiten in.
- Een overheid verplicht werkgevers in samenwerkingsverbanden te werken, waardoor arbeidsplaatsen bij de individuele werkgevers verloren gaan.

Alle andere vormen van daling van het arbeidsvolume kunnen eerder beschouwd worden als conjunctureel of behorend tot de dagelijkse kleine wijzigingen in het personeelsbestand, zijn niet altijd op voorhand bekend bij de werkgever en moeten niet aan het fonds gemeld worden.

b) Objectieve beoordelingscriteria in geval van een arbeidsvolumedaling zijn:

- Een daling of stopzetting van overheids subsidies.
- Een daling of stopzetting van (een deel van) de activiteiten van de organisatie.
- Wijziging van de erkenning van de subsidiërende overheid of wijziging van de invulling van deze erkenning.
- Wijziging van het statuut van (een deel van) de organisatie en van het bijbehorend personeel.
- De organisatie verkeert in moeilijkheden of wordt geherstructureerd: analyse geval per geval op basis van de wettelijke voorschriften volgens de notie “bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering”.

- Het al dan niet bestaan van een cao op organisatieniveau die een weerslag heeft op het arbeidsvolume in de organisatie.
- De aanwezigheid van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur t.o.v. arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur zowel wat hun volume als wat hun aard betreft.
- Het tijdelijk karakter van de arbeidsvolumedaling.
- Verschuiving van het arbeidsvolume ten gevolge van terbeschikkingstellingen of detacheringen.

Artikel 50

Naast de meldingsplicht van organisaties zoals beschreven in artikel 14 (cfr. supra), voert het fonds volgens artikel 50 van het kb jaarlijks een controle van het arbeidsvolume om na te gaan of een sociaalmaribelsubsidiëring effectief tot een stijging van het arbeidsvolume zoals beschreven in het eerste lid van artikel 18 van het kb:

“ De financiële tussenkomst wordt door het sectoraal Fonds toegekend aan werkgevers die de verbintenis aangaan een netto-aangroei van de tewerkstelling te verwezenlijken en dit a rato van de hen toegekende financiering.”

Van alle werkgevers die in dat jaar middelen kregen, dient het arbeidsvolume gecontroleerd te worden, ongeacht het om oude of nieuwe toekenningen gaat.

De RSZ zal zoals eerder ten laatste in oktober van het jaar X+1 het arbeidsvolume van het jaar X meedelen, uitgedrukt in vte.

De fondsen hebben tot 30 juni van het jaar X+2 de tijd om het arbeidsvolume te controleren.

Het arbeidsvolume van het jaar X wordt vergeleken met het arbeidsvolume van de jaren X-1 én X-2. Het omvat alle werknemers van de betrokken werkgever. Van dit totaal wordt het arbeidsvolume van de sociaalmaribelwerknemers afgetrokken.

Als het arbeidsvolume van het jaar X hoger is dan of gelijk aan het arbeidsvolume van het jaar X-1 OF X-2, wordt het arbeidsvolume aanvaard.

Ligt het arbeidsvolume van het jaar X lager dan beide voorgaande jaren, dan vraagt het fonds aan de werkgever hiervoor een verantwoording. De werkgever heeft 1 maand de tijd om deze af te leveren aan de raad van beheer van het fonds.

De werkgever dient zich niet te verantwoorden wanneer hij voorafgaand aan de daling volgens artikel 14 melding heeft gemaakt van een vermindering van arbeidsvolume en hiervoor het akkoord van het fonds kreeg.

Wel dient bij de controle nagegaan of de daling overeenstemt met wat vooraf werd gemeld.

Op de 1^e vergadering na ontvangst van de verantwoording, beslist de raad van beheer of het de verantwoording volledig, deels of niet aanvaardt.

Wordt de daling **niet** aanvaard, dan dient een deel van de subsidie teruggevorderd.

De terugvordering = de gemiddelde tussenkomst per vte x de daling van het arbeidsvolume van het jaar X ten opzicht van het jaar X-1, uitgedrukt in vte.

De gemiddelde tussenkomst voor 1 vte voor het jaar X = de totale financiering voor de werkgever gedeeld door het aantal sociaalmaribelwerknemers, uitgedrukt in vte.

De terugvordering is beperkt tot het door de raad van beheer niet-aanvaarde deel van de daling.

Alle organisatie respecteren de regels opgenomen in dit werkingsdocument.

Dit werkingsdocument werd aangepast conform de beslissingen op de raad van beheer van 13 december 2023 en blijft geldig zolang er door de raad van beheer van het Sociaal fonds Sociale Maribel voor de Socioculturele Sector van de Vlaamse Gemeenschap (PC 329.01) geen voorafgaande goedgekeurde wijzigingen aangebracht worden in overeenstemming met het KB van 18 juli 2002. De raad van beheer kan te allen tijde elementen in deze tekst herzien en wijzigen, evenwel zonder retroactief effect.



VLAAMSE
SOCIAL-PROFITFONDSEN vzw



SOCIALEMARIBELFONDS
SOCIOCULTURELE SECTOR

ADDENDUM 1 – Overzicht loonelementen

Code	Omschrijving
1	Alle bedragen die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld.
2	Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal.
3	Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die worden uitgedrukt in arbeidstijd.
5	Premies die de werknemer ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt.
7	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, onderhevig aan bijdragen.
11	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, niet onderhevig aan bijdragen.
24	Voordelen niet onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen die in aanmerking komen voor subsidies
25	Tussenkost voor verplaatsingen in opdracht
26	Door werkgever ontvangen premies en/of subsidies andere dan sociale Maribel
	codes 24, 25 en 26 zijn toegevoegd ten behoeve van de maribelfondsen
	code 24 geldt voor alle fondsen
	code 25 geldt enkel voor PC 318, 318.01 en 318.02
	onder code 26 vallen de negatieve loonelementen die dus in mindering te brengen zijn van de Maribelsubsidie

ADDENDUM 2 – Historiek toekenningscriteria en modaliteiten

Toekenningscriteria en -modaliteiten van 28 oktober 2022 tot en met 12 december 2023

1. Toekenningscriteria

Het Sociaal fonds Sociale Maribel voor de Socioculturele Sector van de Vlaamse Gemeenschap (PC 329.01) hanteert de volgende toekenningscriteria waar een werkgever dient aan te voldoen voor het verkrijgen van een financiële tegemoetkoming:

1. De werkgever behoort tot de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (PC 329.01).
2. De werkgever leeft de door het fonds vooropgestelde procedures strikt na.
3. Een toekenning is mogelijk bij een minimale tewerkstelling van 5,5 rechtopenende werknemers tenzij hiervan wordt afgeweken in de specifieke oproep.

Het fonds kan een einde stellen aan de toekenning ingeval de werkgever de werkingsregels zoals in dit document weergegeven niet respecteert.

De werkgever kan zijn toekenning geheel of gedeeltelijk (tot minimaal 0,5 vte) stopzetten via elektronisch bericht aan het fonds.

De toekenningen dienen te gebeuren binnen het kader van dit werkingsdocument, dat te allen tijde door het fonds kan worden aangepast, zonder dat deze wijziging een retroactief effect kan hebben.

2. Modaliteiten bijkomende tewerkstelling

a) Hoe bekomt een organisatie een financiële tegemoetkoming en welke?

Wanneer het toekennen van bijkomende middelen voor de creatie van bijkomende werkgelegenheid mogelijk is, bepaalt het fonds in functie van de beschikbare middelen de te volgen procedures.

Concreet worden voor de toewijzing van de financiële middelen vanaf 28 oktober 2022 de volgende principes gehanteerd:

- 1) Afhankelijk van de beschikbare middelen en de noden van de sector, bepalen de sociale partners waaraan de middelen besteed zullen worden. De beheerders bepalen de criteria en de te volgen aanvraagprocedure. Het fonds doet hierna een oproep naar kandidaten. De organisaties tekenen al dan niet in op de nieuwe of bijkomende toekenning van het fonds. De toekenningscriteria van de laatste verdeling van nieuwe

of bijkomende toekenningen worden vastgelegd in dit werkingsdocument. Bij addendum worden de criteria van voorgaande verdelingsfasen beschreven.

De besluitvormingsprocedure voor nieuwe en bijkomende toekenningen gebeurt als volgt:

- het fonds schrijft de organisaties aan en deelt hen mee over hoeveel (extra) recurrente middelen de organisatie kan beschikken. De (bijkomende) toekenning wordt bepaald in voltijds equivalenten (op basis van de 38-urenweek) en financiële middelen.
 - De organisatie overlegt over de besteding van de nieuwe of bijkomende toekenning in de ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en bij ontstentenis daarvan met de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan met minstens de helft +1 van de werknemers. De organisatie bezorgt een uittreksel of kopie van het verslag van de betrokken vergadering aan het fonds.
Zolang dit bewijs niet in het bezit is van het fonds, zal de organisatie geen subsidies voor deze nieuwe of bijkomende toekenning ontvangen van het fonds.
- 2) De **toekenningen gelden voor onbepaalde duur**, voor zolang de organisatie en de tewerkstelling aan de voorwaarden voldoet.
 - 3) De totale **financiële tegemoetkoming** van het fonds voor deze toekenningen is vanaf 1 januari 2023 ten hoogste gelijk aan de werkelijke loonkosten met een subsidieplafond van **45.619,18 euro** per voltijdse eenheid per kalenderjaar, volgens het toegekende én gerealiseerde arbeidsvolume.
 - 4) Organisaties die vóór 2012 aan het fonds meedeelden hun toekenning af te staan aan een welbepaalde organisatie, maar wensen de afstand stop te zetten, melden dat voor 30 juni per elektronisch bericht aan het fonds, waardoor zij – mits voldaan wordt aan de toekenningscriteria in punt 1 van dit werkingsdocument - vanaf 1 januari van het daaropvolgende jaar hun toekenning zelf opnemen.

b) Specifieke projecten

Naast toekenningen zoals voorzien onder punt 2 (cfr.supra), kunnen werkgevers anno 2022 en volgende ook intekenen op volgende projecten:

- het project Deeltijds Leren Deeltijds werken (DLDW), de informatie en intekeningsmodaliteiten vinden werkgevers hier: <https://www.vspf.org/deeltijds-leren-en-werken>
- het project Via Vorming Hogerop (VIAVH), de informatie en intekeningsmodaliteiten vinden werkgevers hier: <https://www.vivosocialprofit.org/via-vorming-hogerop>

c) Voorwaarden waaraan de bijkomende tewerkstelling moet voldoen?

Een nieuwe of extra toekenning wordt ingevuld door bijkomende tewerkstelling. Dat betekent nieuwe aanwervingen of een uitbreiding van de bestaande tewerkstelling door een verhoging van het aantal uren, ten minste gelijk aan het arbeidsvolume dat wordt toegekend. Wat betreft de kandidaten zijn er vier mogelijkheden:

- 1) De werknemer wordt nieuw aangeworven.
- 2) De werknemer werkt al deeltijds en krijgt via de socialemaribeltussenkomst meer arbeidsuren.
- 3) De werknemer is al in dienst bij de organisatie (al dan niet voltijds) en schuift door naar de sociale maribel. Dat kan alleen op voorwaarde dat er een bijkomende tewerkstelling gebeurt voor minstens het aantal uren dat die werknemer doorschuift naar de sociale maribel. Als die aanwerving niet onmiddellijk gebeurt, schort het fonds de subsidiëring op totdat er een bewijs geleverd wordt van de vervanging van de werknemer.
- 4) Indien een werknemer aansluitend na een tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De subsidiëring start ten vroegste op de dag van aanvang van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De werkgever bezorgt het fonds hiervan de nodige bewijzen.

Een organisatie kan een toekenning doorschuiven naar een andere werknemer, bijvoorbeeld als de socialemaribelwerknemer wettelijk niet meer in aanmerking komt, op voorwaarde dat het arbeidsvolume van de organisatie niet daalt.

Het fonds kan (wijzigingen van) arbeidsovereenkomsten die niet aan de vermelde voorwaarden voldoen, weigeren voor subsidiëring.

De aanwerving moet gebeuren:

- 1) met toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden van het Paritair Subcomité nr. 329.01 voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap. De loon- en arbeidsvoorwaarden van het arbeidscontract moeten overeenstemmen met de voorwaarden voor een gelijkaardige functie met een zelfde statuut bij de organisatie.
- 2) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Bij vervanging van een socialemaribelwerknemer komt het fonds tussen in de loonkosten van de vervanger voor de duur van de vervanging. In geval van vervangingen zijn vervangingsovereenkomsten van bepaalde duur wel toegestaan.
- 3) binnen 6 maanden na de toekenning. Is dat niet mogelijk, dan vraagt de organisatie een gemotiveerde afwijking op het wettelijke principe van 6 maanden.

De toekenning moet op jaarbasis besteed worden en is niet overdraagbaar naar een ander kalenderjaar.

Er zijn noch diploma- noch werkloosheidsvoorwaarden voor de werknemers die met de sociale maribel gesubsidieerd worden. Alle statuten zijn mogelijk (ook activaplan, ...) uitgezonderd tewerkstelling door gebruikmaking van uitzendkantoren.

De organisatie mag alleen de effectieve loonkosten aan het fonds aanrekenen. Er is een verbod op dubbele financiering voor het urenpakket van de sociale maribel met andere subsidies, rsz-bijdrageverminderingen of andere tussenkomsten in de loonkosten. Zie verder.

De organisatie geeft de tewerkstelling onmiddellijk aan met het (digitale) aangifteformulier en via de Qbis in de DmfA Het fonds subsidieert pas na ontvangst van het volledig ingevulde formulier.

De organisatie respecteert alle regels opgenomen in dit werkingsdocument.

d) Bijkomende middelenverdeling 2023

De beheerders beslissen op de raad van beheer van 21 december 2022 over de bijkomende middelenverdeling 2023:

- Voor alle organisaties die een sociaalmaribeltewerkstelling genieten, wordt het subsidieplafond per voltijds equivalent sociale maribel met ingang van 1 januari 2023 verhoogd met 1,5% ofte € 674,17 tot een maximumbedrag van € 45.619,18.
- In afwijking van het derde toekenningscriterium onder punt 1 van dit werkingsdocument dat stelt dat er een minimale tewerkstelling van 5,5 RO's dient te zijn, worden bijkomende toekenningen verdeeld vanaf 1 januari 2023 voor in totaal 7,5 vte aan organisaties die reeds een toekenning hadden en waarbij geldt dat aan elk van die organisaties 0,5 vte wordt toegekend vanaf 1 januari 2023 op basis van volgende onderstaande criteria:
 - 6% * aantal rechtopenende werknemers 2021 is groter dan de huidige toekenning.
 - Het aantal rechtopenende werknemers in 2020 ligt hoger dan of is gelijk aan het aantal rechtopenende werknemers in 2019 én het aantal rechtopenende werknemers in 2021 ligt hoger dan of is gelijk aan het aantal rechtopenende werknemers in 2020.
 - Het aantal RO's 2020 is groter of gelijk aan 3.
 - De huidige toekenning is kleiner dan 0,33 vte.

Organisaties die in het verleden hun toekenning hebben afgestaan worden niet opgenomen.

Toekenningscriteria en -modaliteiten tot en met 27 oktober 2022

I. Toekenningscriteria

Het Sociaal fonds Sociale Maribel voor de Socioculturele Sector van de Vlaamse Gemeenschap (PC 329.01) hanteert de volgende toekenningscriteria waar een werkgever dient aan te voldoen voor het verkrijgen van een financiële tegemoetkoming:

1. De werkgever behoort tot de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (PC 329.01).
2. De werkgever leeft de door het fonds vooropgestelde procedures strikt na.

Het fonds kan een einde stellen aan de toekenning ingeval de werkgever de werkingsregels zoals in dit document weergegeven niet respecteert.

De werkgever kan zijn toekenning geheel of gedeeltelijk (tot minimaal 0,5 vte) stopzetten via elektronisch bericht aan het fonds.

De toekenningen dienen te gebeuren binnen het kader van dit werkingsdocument, dat te allen tijde door het fonds kan worden aangepast, zonder dat deze wijziging een retroactief effect kan hebben.

II. Modaliteiten bijkomende tewerkstelling

a) Hoe bekomt een organisatie een financiële tegemoetkoming en welke?

Wanneer het toekennen van bijkomende middelen voor de creatie van bijkomende werkgelegenheid mogelijk is, bepaalt het fonds in functie van de beschikbare middelen de te volgen procedures.

Concreet worden voor de toewijzing van de financiële middelen sinds 14 november 2018 de volgende principes gehanteerd:

- 1) Organisaties die nog geen toekenning kregen van het fonds, kunnen een aanvraag voor toekenning indienen bij het fonds. In functie van de beschikbare middelen bekijkt het fonds op zijn eerstvolgende raad van beheer de aanvragen. Het fonds beoordeelt de aanvragen rekening houdend met:
 - a. De financiële situatie en de financiële prognose van het fonds
 - b. Het aantal rechtopenende werknemers in de organisatie die de aanvraag doet alsook de prognose van de tewerkstelling. Aanvragen worden in principe slechts gehonoreerd bij een minimale tewerkstelling van 5,5 rechtopenende werknemers.

Het beheerscomité kan op basis van de gemotiveerde aanvraag vanuit de organisatie afwijken van dit principe indien deze motivatie kadert in:

- i. voorziene groei in tewerkstelling naar 5,5 rechtopenende werknemers binnen de 6 maanden in de organisatie die de aanvraag doet. Het fonds controleert die groei in tewerkstelling na 6 maanden.
 - ii. projecten ter ondersteuning van de deelsectoren van PC329.01.
- 2) Organisaties die al een toekenning kregen van het fonds, kunnen een aanvraag voor de verhoging van de toekenning indienen bij het fonds. In functie van de beschikbare middelen bekijkt het fonds de aanvragen. Het fonds beoordeelt de aanvragen rekening houdend met:
 - c. De financiële situatie en de financiële prognose van het fonds.
 - d. De meest recente tewerkstellingscijfers waar het fonds over beschikt.
- 3) Bij een positieve beslissing van de raad van beheer bedraagt de toekenning 6% van het aantal werknemers op niveau van een organisatie of technische bedrijfseenheid dat recht opent op een sociaalmaribelbijdragevermindering volgens de gegevens van de RSZ. Toekenningen sinds 14 november 2018 hebben een minimum van 0,5 vte op jaarbasis, en zijn telkens een veelvoud van 0,5 vte. De afronding gebeurt afhankelijk van het bekomen resultaat naar de onderste of bovenste halve. Indien de decimale getallen tussen 1 en 24 honderdsten of tussen 51 en 74 honderdsten liggen, wordt naar de onderste halve afgerond; liggen de decimale getallen tussen 25 en 49 honderdsten of tussen 75 en 99 honderdsten, dan wordt naar de bovenste halve afgerond.
- 4) De **toekenningen gelden voor onbepaalde duur**, voor zolang de organisatie en de tewerkstelling aan de voorwaarden voldoet. (zie supra)
- 5) De totale **financiële tegemoetkoming** van het fonds voor deze toekenningen is vanaf 1 januari 2022 ten hoogste gelijk aan de werkelijke loonkosten met een subsidieplafond van **44.945 euro** per voltijdse eenheid per kalenderjaar, volgens het toegekende én gerealiseerde arbeidsvolume.

- 6) Organisaties die vóór 2012 aan het fonds meedeelden hun toekenning af te staan aan een welbepaalde organisatie, maar wensen de afstand stop te zetten, melden dat voor 30 juni per elektronisch bericht aan het fonds, waardoor zij vanaf 1 januari van het daaropvolgende jaar hun toekenning zelf opnemen. Voorwaarde voor het opnemen van de toekenning is dat zij beantwoorden aan de regels van een nieuwe toekenning .
- 7) In functie van de financiële prognoses en op basis van de meest recente rsz-gegevens waar het fonds over beschikt, kan het beheerscomité beslissen om actief de organisaties aan te schrijven. Het beheerscomité bepaalt dan de specifieke procedures hiervoor.
- 8) In toepassing van punt 7 worden eind december 2020 organisaties die reeds een toekenning hebben aangeschreven en wordt hen de mogelijkheid geboden om éénmalig in te tekenen op een verhoogde toekenning vanaf 1 januari 2021. Volgende procedure wordt daarbij toegepast:
- ✓ De organisatie heeft volgens de vastgelegde criteria in punt 3 recht op een bijkomende toekenning van minstens 0,5 vte.
 - ✓ Het quotiënt van de verhouding tussen het *verschil van het potentiële en het toegekende recht* (bijkomend recht) en het *potentiële recht*, bedraagt minstens 30%.
 - ✓ Per schijf van 50 rechtopenende werknemers in een organisatie kan 0,5 vte worden toegekend, met een aftopping op de maximale toe te kennen verhoging.
 - ✓ Vanaf 350 rechtopenende werknemers wordt er maximum 4 vte bijkomend toegekend.
- 9) Op de raad van beheer van 15 december 2021 werden de aanvragen voor bijkomende en nieuwe toekenningen conform punt 1 en 2 van de vastgelegde criteria en op basis van de financiële situatie en prognose volgens volgende procedure toegekend:
- ✓ Voor organisaties die reeds een toekenning hebben:
 - Is er volgens de vastgelegde criteria in punt 3 recht op *minder* dan of gelijk aan 0,5 vte bijkomend, dan wordt dit bijkomend recht volledig toegekend.
 - Is er volgens de vastgelegde criteria in punt 3 recht op *meer* dan 0,5 vte én minder dan 1 vte, dan wordt dit bijkomend recht afgerond op 0,5 vte.
 - Is er volgens de vastgelegde criteria in punt 3 recht op minstens 1 vte én minder dan 2 vte, dan wordt dit bijkomend recht afgerond op 1 vte.
 - Is er volgens de vastgelegde criteria in punt 3 recht op 2 vte of meer, dan krijgt een organisatie maximaal de helft van het bijkomend recht.
 - ✓ Voor organisaties die nog geen toekenning hebben:
 - Is er volgens de vastgelegde criteria in punt 3 recht op een nieuwe toekenning van 0,5 vte, dan wordt deze 0,5 vte volledig toegekend.
 - Is er volgens de vastgelegde criteria in punt 3 recht op 1 vte of 1,5 vte, dan wordt de nieuwe toekenning afgerond op 1 vte.

- Is er volgens de vastgelegde criteria in punt 3 recht op 2 vte of meer, dan krijgt een organisatie maximaal de helft van het bijkomend recht, afgerond op een veelvoud van 0,5.

Rekening houdende met de financiële situatie bepaalt het fonds dat voor alle organisaties die bij toepassing van de procedure in punt 9 niet het volledige (bijkomende) recht zoals vastgelegd in punt 3 wordt toegekend, zij voorrang krijgen op aanvragen die niet op de raad van beheer van 15 december 2021 werden behandeld, zodoende eerst het (bijkomend) recht voor deze organisaties volledig kan toegekend worden.